

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua organisasi atau perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan baik dari individu atau sumber daya manusia maupun organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dengan adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dengan adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya bisa tercerminkan melalui kepuasan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan

pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Masalah kepuasan kerja karyawan dapat terjadi disetiap organisasi, perusahaan, dan instansi pemerintah, termasuk yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK). BBKK merupakan sebuah unit pelaksana teknis yang mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan serta memberikan jasa pelayanan teknis di bidang kimia dan kemasan kepada dunia usaha.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti, terdapat kecenderungan bahwa sebagian karyawan pada BBKK merasakan ketidakpuasan kerja. Hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan

| NO. | Indikator Kepuasan Kerja | STP | TP | KP | P | SP |
|-----|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Gaya kepemimpinan | 20,00% | 26,67% | 26,67% | 26,67% | 0,00% |
| 2 | Pembagian tugas | 0,00% | 33,33% | 13,33% | 53,33% | 0,00% |
| 3 | Hubungan kerja dengan atasan | 0,00% | 6,67% | 40,00% | 46,67% | 6,67% |
| 4 | Hubungan kerja dengan rekan | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 86,67% | 13,33% |
| 5 | Kejelasan peran | 6,67% | 20,00% | 6,67% | 60,00% | 6,67% |
| 6 | Prestasi kerja | 0,00% | 0,00% | 26,67% | 60,00% | 13,33% |
| 7 | Kebijakan perusahaan | 0,00% | 0,00% | 60,00% | 40,00% | 0,00% |
| 8 | Keamanan dalam bekerja | 0,00% | 0,00% | 33,33% | 66,67% | 0,00% |

| NO. | Indikator Kepuasan Kerja | STP | TP | KP | P | SP |
|-----|-----------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 9 | Gaji yang diterima | 0,00% | 40,00% | 53,33% | 6,67% | 0,00% |
| 10 | Tunjangan | 40,00% | 40,00% | 20,00% | 0,00% | 0,00% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2011

Keterangan: STP = Sangat Tidak Puas
 TP = Tidak Puas
 KP = Kurang Puas
 P = Puas
 SP = Sangat Puas

Berdasarkan Table 1.1 diatas, ada dua indikator terbesar yang mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan, yaitu indikator tunjangan dan gaya kepemimpinan. Pada table di atas sebanyak 40% pada indikator tunjangan dan sebanyak 20.00% pada indikator gaya kepemimpinan. Responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap dua faktor tersebut, yaitu berarti bahwa kedua faktor tersebut ikut mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan.

Tiga indikator terbesar diurutkan kedua yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan yaitu indikator tunjangan, gaji yang diterima, dan pembagian tugas. Pada table di atas sebanyak 40% pada indikator tunjangan dan gaji yang diterima dan sebanyak 33.33% pada indikator pembagian tugas. Responden menyatakan tidak setuju terhadap tiga faktor tersebut, yaitu berarti bahwa kedua faktor tersebut ikut mempengaruhi turunnya kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain iklim organisasi dan kompensasi. Kepuasan kerja dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (dalam safitri, 2011: 18). Sumber daya manusia

dengan berbagai kebijakan yang ada, mempunyai dampak pada iklim organisasi dan menciptakan lingkungan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang yang ada dalam organisasi, dan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Presentasi untuk kejelasan peran sebesar 33,33% dan 20,00% pada pembagian tugas, karyawan menyatakan tidak puas. Kejelasan peran dan pembagian tugas merupakan indikator dari iklim organisasi yang berasal dari dimensi struktur. Kejelasan peran serta pembagian tugas di BBKK belum sesuai dengan latar belakang karyawan yang berada pada bagian tersebut.

Begitu juga dengan kompensasi, pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Gaji yang diberikan kepada karyawan BBKK memang sudah berdasarkan ketentuan dari pemerintah, karena BBKK merupakan instansi pemerintah yang karyawannya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun itu masih dirasakan belum memberikan kepuasan terhadap karyawan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari Kepala Bagian Kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berupa upah yaitu honor proyek yang diterima oleh seluruh karyawan BBKK belum bisa memberikan kepuasan yang merata bagi karyawan. Selain itu, pelatihan yang diadakan setiap tahunnya tidak berjalan atau tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan terkadang tidak bisa mengaplikasikan ilmu yang didapat pada saat mengikuti pelatihan di tempat bekerja, karena fasilitas atau alat-alat yang ada di BBKK masih kuno, tidak sama dengan alat-alat yang dipakai pada saat mengikuti pelatihan

Berdasarkan uraian di atas maka penting dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Balai Besar Kimia dan Kemasan (BBKK) di Jakarta.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskriptif gambaran mengenai iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?
3. Apakah kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?
4. Apakah iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan, yaitu:

1. Untuk mengetahui secara deskriptif mengenai gambaran iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Besar Kimia dan Kemasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah iklim organisasi, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Balai Besar Kimia dan Kemasan

Memberikan informasi dan gambaran mengenai iklim organisasi dan kompensasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Kimia dan Kemasan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingi meneliti tentang iklim organisasi, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.